

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - parts- og vidneforklaringer

J.nr. 18-27717

En kvinde, der havde fået afslag på ansættelse, oplyste i sin klage til Ligebehandlingsnævnet, at hun telefonisk havde fået afslaget med henvisning til, at arbejdsgiveren ønskede at ansætte mænd. Arbejdsgiveren oplyste, at de ikke havde lagt vægt på køn i forbindelse med ansættelsen. Spørgsmålet om, hvad der blev sagt under telefonsamtalen, kunne være afgørende for sagens udfald. Dette spørgsmål kunne kun afklares under mundtlige parts- og vidneforklaringer, som må ske ved domstolene. Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager ikke kom i betragtning til en stilling som livredder og fitnessinstruktør.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle klagen, da en afgørelse af, om klager er blevet forskelsbehandlet på grund af køn, kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Sagsfremstilling

Klager, der er en kvinde, var beskæftiget som livredder hos indklagede fra marts 2010 til december 2014.

Ved jobopslag oprettet 24. januar 2018 annoncerede indklagede efter medarbejdere til stillinger som livredder og fitnessinstruktør.

Klager ansøgte om en af de opslåede stillinger, og mandag den 26. februar 2018 deltog hun i en ansættelsessamtale.

Under en telefonsamtale den 28. februar 2018 fik klager afslag på ansættelse.

Klagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet den 24. marts 2018.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Begrundelsen for afslaget på ansættelse var, at klager er en kvinde. Hun ønsker en godtgørelse.

Lørdag den 20. januar 2018 var klager med sin familie i svømmehal. Her mødte hun sin tidligere chef, som oplyste klager om, at der var ledige stillinger hos indklagede. Hun oplyste også, at en kvinde havde fratrukket sin stilling. Klager blev opfordret til at søge en fuldtidsstilling ledig pr. 1. april 2018. Hun søgte stillingen, som var slået op på diverse jobdatabaser.

Da klager havde været ansat hos indklagede før, var der tale om en meget afslappende og uformel samtale.

Den 28. februar 2018 blev klager kontaktet telefonisk, og indklagede oplyste, at de desværre ikke kunne tilbyde klager en stilling, idet de skulle bruge mænd.

Klager var ikke blevet lovet et arbejde, men hun var blevet opfordret til at søge stillingen. Hun var indforstået med, at hun ansøgte om jobbet på lige fod med andre ansøgere, og at hun på ingen måde kunne blive forfordelt til jobbet, selvom hun havde været ansat der tidligere.

Uanset indklagedes oplysning om kønsfordelingen blandt medarbejderne og ansøgerne til samtale, er det i strid med ligebehandlingsloven, at klager under telefonsamtalen blev oplyst om, at hun ikke fik jobbet, fordi indklagede skulle bruge mænd. Det er værd at bemærke, at to kvinder og otte mænd var indkaldt til samtale.

Indklagede afviser at have udsat klager for forskelsbehandling.

Indklagede er rigtig kede af og uforstående over for klagers opfattelse af, at hun var lovet et arbejde og fik en unfair behandling.

Indklagede har klare linjer omkring ansættelse af nye kolleger. Derfor afviser indklagede at have lovet klager et arbejde, ligesom de ikke foretrækker det ene køn fremfor det andet. Det drejer sig altid om at få den bedst kvalificerede person til jobbet.

I alt 38 ansøgte om de ledige stillinger. Otte af disse ansøgere var kvinder. Ansættelsesudvalget bestod af tre kvinder og en mand. Ti kandidater var indkaldt til samtale, heraf to kvinder.

De kandidater, som på baggrund af ansøgningerne var mest egnede, blev indkaldt til samtale. Herefter udvalgte indklagede de mest egnede ud fra samtalen.

To mænd blev ansat, fordi de ud fra indklagedes vurdering var de bedst egnede af de ti kandidater. Indklagede ville ikke have indkaldt to kvinder til samtale, hvis de ikke havde til hensigt at kunne eller ville ansætte kvinder.

Indklagede beklager, at klager tror, at arbejdspladsen skulle foretrække mænd fremfor kvinder. Af indklagedes fastansatte medarbejdere er 13 kvinder og 14 er mænd. Derudover er der seks kvinder og en mand som vikar.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven).

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflytninger og forfremmelser.

Klager har oplyst, at hun telefonisk fik afslag på ansættelse hos indklagede med henvisning til, at indklagede ønskede at ansætte mænd.

Indklagede har efter det oplyste ikke lagt vægt på køn i forbindelse med ansættelsen. Indklagede har bl.a. henvist til, at der var 38 ansøgere, heraf otte kvinder. Indklagede indkaldte to kvinder til samtale. Hos indklagede er 13 ud af 27 fastansatte medarbejdere kvinder.

Spørgsmålet om, hvad der blev sagt under telefonsamtalen i forbindelse med afslaget, kan have betydning for sagens afgørelse.

Det må afklares under mundtlige parts- og vidneforklaringer. Da en sådan bevisførelse ikke kan foregå ved nævnet, men i givet fald må ske ved domstolene, kan nævnet ikke behandle klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 8, nævnets afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2, om forbud mod forskelsbehandling
- § 16 a, om delt bevisbyrde

<18-27717>